

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

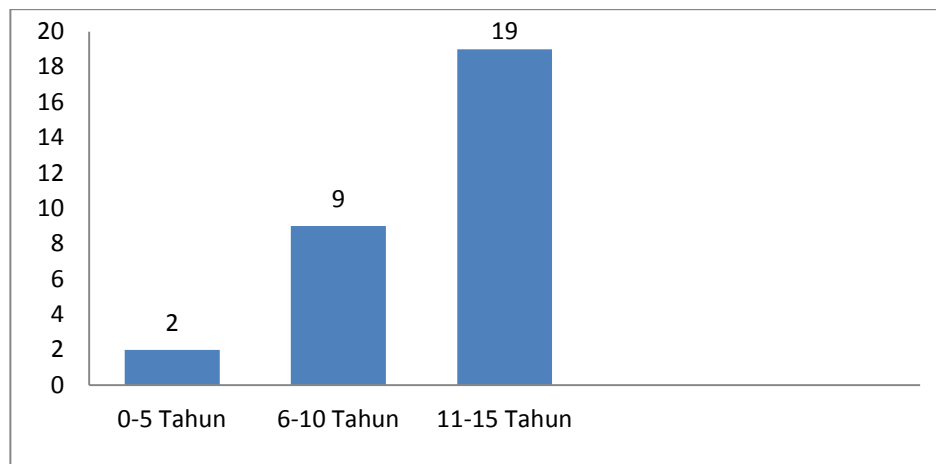
Dalam suatu lembaga tentunya membutuhkan aspek-aspek yang menunjang keberlangsungan hidup lembaga tersebut, salah satu aspek yang paling penting dalam suatu lembaga yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Persaingan di dunia penyiaran publik khususnya Televisi semakin kompetitif, oleh sebab itu lembaga penyiaran publik membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas serta diharapkan adanya komitmen yang tinggi terhadap lembaga tersebut. Komitmen adalah sebuah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya menurut Steers (2008, p.156). Komitmen juga dapat dijadikan sebagai acuan bagi pegawai untuk memperbaiki kariernya dan meraih prestasi. Jika pegawai tidak memiliki komitmen pada suatu perusahaan maka pegawai tersebut tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan daya saing serta rendahnya usaha dalam mencapai tujuan pada lembaga tersebut.

Salah satu lembaga penyiaran publik yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi dari pegawai adalah Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung yang telah berdiri sejak 31 Januari 1974 beralamat di Jl. Way Huwi Kec. Sukarame Bandar Lampung. Dengan adanya komitmen pada pegawai maka sudah dipastikan pegawai tersebut memiliki hubungan yang baik dengan lembaga tersebut, karena lembaga sudah memberikan kenyamanan tersendiri bagi para pegawainya sehingga pegawai dapat menghilangkan niat untuk mengundurkan diri atau keluar dari lembaga tersebut. Komitmen yang tinggi dapat dilihat dari lamanya masa bekerja para pegawai, hal tersebut sesuai dengan pernyataan Oei (2008) yang menjelaskan bahwa beberapa hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional antara lain: lama bekerja, kepercayaan, rasa percaya diri, kredibilitas, dan pertanggung jawaban Berikut adalah grafik

masa kerja Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung:

Gambar 1.1

Grafik Masa Kerja Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung



Sumber: Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung 2019

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa pegawai-bukan pegawai negeri sipil (PBPNS) yang bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 3 orang, dan lebih dari 5 tahun sebanyak 27 orang pegawai dengan lama masa bekerja yang berbeda-beda. Tingkat komitmen organisasional pegawai-bukan pegawai negeri sipil (PBPNS) pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung cukup tinggi.

Selain dilihat dari masa kerja pegawai, tingkat komitmen yang tinggi juga dapat dilihat dari data absensi pegawai, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yaitu menggunakan data absensi sebagai fenomena terkait dengan komitmen organisasional yang dilakukan oleh Tania (2017). Berikut merupakan tabel tingkat absensi pegawai-bukan pegawai negeri sipil (PBPNS) pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung.

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung Tahun 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi %
Januari	30	23	5	0,0072
Febuari	30	19	7	0,0122
Maret	30	21	3	0,0047
April	30	20	5	0,0083
Mei	30	22	4	0,0060
Juni	30	20	12	0,02
Juli	30	23	7	0,010
Agustus	30	22	9	0,013
September	30	21	6	0,0095
Oktober	30	23	6	0,0086
November	30	21	3	0,0047
Desember	30	21	10	0,015

Sumber : Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi terendah yaitu pada bulan November sebesar 0,0047/0,4% dan tingkat absensi tertinggi yaitu pada bulan Juni sebesar 0,02/2% dengan batas absensi yang ditetapkan oleh Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung sebesar 5% pada setiap bulannya . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pegawai rendah dan komitmen pegawai terhadap perusahaan tergolong tinggi.

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, Wexley dan Yukl (2003). Wilson Bangun (2012, p.127) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin besar komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Menurut Simmons (2006), kepuasan kerja karyawan dapat menjadi prediktor komitmen organisasi. Desiana dan Soejtipto (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki korelasi yang positif. Salah satu alasan dalam penelitian ini karena masih terdapat perbedaan hasil penelitian

terdahulu, sehingga perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian Budiningsih dkk (2017) menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan hasil penelitian Purnami (2017) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dari pandangan tersebut memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memunculkan variabel intervening yaitu kepuasan kerja, hasil penelitian Wulandari (2019) juga mengajukan variabel intervening yaitu kepuasan kerja yang bertujuan untuk mengisi gap dari hasil penelitian terdahulu. Variabel intervening kepuasan kerja pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurnaningsih (2017) yang menggunakan pandangan perbedaan hasil penelitian terdahulu sebagai alasan memunculkan variabel intervening atau variabel mediasi.

Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung tidak melakukan pengukuran tingkat kepuasan kerja pegawai secara periodik dan resmi melalui indeks tertentu. Namun, menurut Sub Bagian Umum Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung, secara umum Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) yang bekerja di Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung memiliki kepuasan yang sedang, hal tersebut disebabkan gaji pokok pegawai yang belum mencapai Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Lampung. Meskipun kepuasan kerja sedang, komitmen para pegawai tetap tinggi karena tunjangan-tunjangan dan pemberian upah dianggap sesuai.

Menurut Hasibuan (2017, p.119) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari pengertian tersebut

tentunya kompensasi sangat berpengaruh dengan komitmen yang dimiliki oleh para pegawai, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan tentu akan semakin besar pula komitmen pegawai kepada perusahaan, sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka komitmen pegawai kepada perusahaan juga akan semakin rendah. Berikut penulis sajikan daftar kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung kepada para pegawainya.

Tabel 1.2
**Daftar Pemberian Kompensasi Finansial Tidak Langsung pada Pegawai-
 Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia
 (TVRI)Stasiun Lampung**

Jenis	Keterangan Ya/Tidak
- Asuransi jiwa	YA
- Asuransi kesehatan	YA
- Asuransi ketenagakerjaan	YA
- Dana pensiun	YA
- Bayaran diluar jam kerja (Cuti hamil, cuti melahirkan, cuti tahunan, hari besar)	YA

Sumber : Televisi Republik Indonesia (TVRI) Lampung 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung memberikan kompensasi finansial tidak langsung kepada para pegawai sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja Pasal 1(11) berbunyi “asuransi sosial tenaga kerja, adalah sistem perlindungan yang dimaksudkan untuk menanggulangi risiko modal secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan tenaga kerja”, serta Pasal 1(14) berbunyi “tabungan hari tua dan atau pensiun adalah bentuk tabungan wajib yang mempunyai tujuan memberikan bekal uang pada hari tua”.

Selain pemberian kompensasi finansial tidak langsung, Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung juga memberikan kompensasi finansial langsung kepada para pegawai berupa gaji pokok. Namun, gaji pokok yang diterima oleh Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) belum mencapai Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Lampung, meskipun gaji pokok yang diterima belum bisa mensejahterakan para Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS), Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung memberikan upah lelah (*honorarium*) kepada para pegawai sehingga para pegawai tetap memiliki komitmen yang tinggi kepada lembaga tersebut. Adapun berikut ini merupakan daftar pemberian upah lelah (*honorarium*) pra produksi yang diberikan oleh Televisi Republik Indonesia (TVRI) Lampung kepada para pegawai pada tahun 2018 dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 1.3

Daftar Pemberian Honorarium Pra Produksi pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung

No	Uraian	Besaran
1	Honorarium Pra Produksi	
	1.1 Honorarium Survey Lokasi	
	a. Dalam Kota	Rp.150.000
	b. Luar Kota dan Provinsi	Rp. 200.000
	1.2 Honorarium Pencarian/Pembahasan Materi	
	a. Drama	Rp. 200.000
	b. Musik/ <i>Variety</i>	Rp. 100.000
	c. Pendidikan/Agama/Budaya/Instruksional	Rp. 100.000
	d. Informasi (<i>Current Affairs</i> /Olahraga/Dokumenter/Berita)	Rp. 100.000

Sumber : Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa pegawai mendapatkan honorarium pra produksi survey lokasi dalam kota Rp. 150.000, survey lokasi luar kota dan provinsi Rp. 200.000, pencarian materi drama Rp. 200.000, pencarian materi musik Rp. 100.000, pencarian materi pendidikan/ agama/ budaya/ instruksional Rp. 100.000, dan pencarian informasi Rp. 100.000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa diduga pegawai merasa belum puas dan belum bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan kompensasi yang diterima.

Hasil yang diperoleh dari wawancara dengan Sub Bagian Umum, kompensasi yang diberikan kepada para pegawai tidak hanya kompensasi dalam bentuk finansial, melainkan berbentuk non finansial seperti lingkungan kerja yang nyaman, tim kerja yang baik, jam kerja yang sesuai, dan penghargaan terhadap prestasi.

Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya menurut Marwansyah (2012, p.208). Seperti yang kita ketahui bahwa setiap pegawai pasti menginginkan perkembangan dalam karir selama bekerja guna memenuhi kebutuhan serta dapat mensejahterakan kehidupan mereka. Berdasarkan hasil pra penelitian berupa wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum, Televisi Republik Indonesia (TVRI) Lampung sangat mendukung dengan adanya pengembangan karir, semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mewujudkan rencana karir masing-masing individu walaupun pegawai tersebut bukan pegawai negeri sipil (PNS), dengan catatan pegawai tersebut memiliki kemauan yang tinggi dalam bekerja serta berprestasi seperti cekatan dalam mencari berita-berita terbaru dan bahan-bahan yang akan digunakan sebagai konten, berfikir mengikuti perkembangan zaman, selalu ikut serta dan turut aktif pada setiap kegiatan yang di adakan oleh perusahaan, serta tidak terlibat dalam aksi yang menyimpang dari peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adanya kebijakan perusahaan untuk mendukung pengembangan karir pegawai tentu disambut dengan baik oleh para pegawai yang bekerja pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Lampung, karena

para pegawai merasa bahwa hasil kerjanya dihargai oleh perusahaan melalui pengembangan karir.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk meakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Kompensasi, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini dilakukan di Jalan Way Huwi Sukarame Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada bulan November 2019 sampai dengan bulan Februari 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kompensasi, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi IIB Darmajaya, sebagai referensi tambahan dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasional dan kepuasan kerja.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung.
3. Bagi Penulis, penelitian ini digunakan sebagai syarat kelulusan program pendidikan Strata Satu Manajemen di IIB Darmajaya dan menambah ilmu pengetahuan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi bertujuan untuk memberikan gambaran garis besar mengenai isi skripsi ini dengan jelas dan struktur, maka dibawah ini digambarkan sistematika penulisan skripsi tersebut :

1.6.1 BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini menjelaskan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian, tentang “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai-Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Lampung”.

1.6.2 BAB II : Landasan Teori

Dalam bab ini menjelaskan secara ringkas tentang teori-teori pada penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis (dugaan sementara).

1.6.3 BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini membahas tentang metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian, hubungan antar variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data serta analisis yang digunakan dalam penelitian.

1.6.4 BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.6.5 BAB V : Simpulan dan Saran

Bab ini membahas tentang kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan dan data yang diperoleh dari hasil penelitian, memberikan saran dan perbaikan bagi pihak bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN